Commission des relations de travail dans la fonction publique

2009-2010

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

TABLE DES MATIÈRES

Message du président.....3

Section I – Vue d'ensemble de la Commission.....5

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP).....9

Sommaire de la planification.....10

Contribution des priorités au résultat stratégique.....11

Analyse des risques.....12

Profil des dépenses.....17

Postes votés et législatifs.....17

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique.....18

Section III : Renseignements supplémentaires.....19

Message du président

À titre de président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, je suis heureux de vous présenter son Rapport sur les plans et les priorités 2009-2010.

Établie le 1er avril 2005, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP),* la Commission remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique créée en 1967 et est investie d'un mandat élargi axé sur les services d'arbitrage, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération. La Commission administre également la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et agit comme commission de travail et administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement et Commissariat aux conflits d'intérêt et à l'éthique) et du gouvernement du Yukon.

À titre de responsable de l'administration de la *LRTFP*, la Commission occupe un rôle central dans l'objet de la Loi, énoncé dans son préambule, qui consiste à favoriser les relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique fédérale et à soutenir des relations efficaces entre les fonctionnaires et leurs employeurs, une pierre angulaire de la bonne gestion des ressources humaines et du rendement élevé dans la fonction publique. Dans le cadre de son mandat, la Commission contribue à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. En favorisant la communication et le dialogue entre les parties, la Commission contribue à l'amélioration de la capacité de la fonction publique de servir les Canadiens et de protéger adéquatement leurs intérêts. Il est essentiel d'offrir aux parties un mécanisme par lequel elles peuvent soumettre leurs différends à une tierce partie impartiale pour assurer le bon fonctionnement de la fonction publique et du Parlement dans notre société démocratique.

Le règlement rapide des affaires renvoyées à la Commission pour arbitrage demeure l'une de nos priorités en 2009-2010. Nous continuerons de tenir des audiences en conformité avec la loi et les principes de la justice naturelle, de rendre des décisions dans des délais raisonnables et d'aider les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends entre elles. Nous procéderons à d'autres consultations auprès des parties à la négociation collective et autres intervenants afin de connaître leurs besoins en matière de données sur la rémunération et de veiller à ce que les résultats des études sur la rémunération soient publiés à temps pour la négociation collective. Nous continuerons également à consulter les parties en vue de faciliter et d'améliorer nos processus, tout en soutenant nos efforts de sensibilisation de nos clients et du public au rôle de la Commission, à ses services et à sa jurisprudence. À l'interne, nous ferons la promotion d'un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif, ainsi que de l'utilisation efficace et efficiente de nos ressources.

En dernier lieu, je viens d'apprendre que la Commission a enfin obtenu l'approbation de ses demandes pour des crédits permanents dans le Budget de 2009, sous réserve de recevoir l'approbation du Parlement, afin de s'acquitter du mandat qui lui est confié par la loi. Je me réjouis de constater que les efforts soutenus de plusieurs personnes au sein de la Commission au cours des dernières années afin d'obtenir ces crédits supplémentaires ont porté fruit et que la Commission disposera désormais de ressources plus stables qui l'aideront à la pleine réalisation de son mandat en vertu de la *LRTFP* dans les années futures.

Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Section I — Vue d'ensemble de la Commission

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission ou la CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé par la *LRTFP* d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle assume également un rôle identique à l'égard des institutions du Parlement aux termes de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions relevant du domaine de l'arbitrage de griefs et des relations du travail. La Commission favorise des relations de travail harmonieuses et une bonne gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes, la médiation de différends et le soutien à la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada du fait qu'ils contribuent à créer un milieu de travail productif et efficace où l'on applique les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

Responsabilités

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne Commission), dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale. Bien que la nouvelle *LRTFP* ait eu pour effet d'établir une nouvelle commission dotée d'un nouveau mandat, la Commission continue en fait de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne Commission et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

La Commission fournit trois grands types de services :

- arbitrage - entendre et trancher des griefs, des plaintes et autres différends en matière de relations de travail;
- médiation - aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à ces conventions ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération - réaliser des études de comparabilité de la rémunération et produire de l'information pouvant être utilisée pour la négociation et la conclusion des conventions collectives.

À titre de tribunal quasi judiciaire, la CRTFP fonctionne essentiellement comme un tribunal judiciaire et est donc liée par le principe de la publicité des débats judiciaires, protégé par la Constitution. Par conséquent, la plupart des renseignements déposés auprès de la CRTFP deviennent des documents publics qui sont généralement mis à la disposition du public.

En vertu des principes du droit administratif, la CRTFP doit rendre des décisions motivées, ce qui comprend un résumé de la preuve soumise et des arguments des parties, ainsi que la formulation de motifs à l'appui de ses conclusions. Les décisions sont affichées intégralement sur le site de la Commission et distribuées à différents éditeurs.

L'article 44 de la *LRTFP* précise que le président en est le premier dirigeant; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités.

Le directeur général et avocat général dirige et surveille la conduite des affaires courantes de la Commission. Il relève du président et est appuyé dans son travail par cinq directeurs directement responsables de l'établissement des priorités, de la gestion des activités et des rapports sur le rendement de leur service.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'administrer la *LRTFP* en tenant des audiences à l'échelle du Canada et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans qui peuvent être reconduits.

La *LRTFP* s'applique à quelque 230 000 fonctionnaires fédéraux répartis dans 86 unités de négociation et représentés par 22 agents négociateurs. Elle s'applique également à quelque 28 employeurs de l'administration fédérale, incluant les ministères de l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les autres parties de la fonction publique énumérées à l'Annexe IV de cette *Loi* et les organismes distincts de l'Annexe V.

Le 1er avril 2005, un nouveau régime de relations de travail a été adopté dans la fonction publique fédérale avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, dans le contexte d'un vaste ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines dans l'administration fédérale visant à favoriser des milieux de travail sains et productifs. La Commission a été investie d'un mandat élargi qui comprend maintenant des services d'analyse et de la recherche en matière de rémunération, en plus des fonctions d'arbitrage de griefs et de médiation bien établies sous l'ancien régime. L'élargissement du mandat de la Commission a rendu son administration plus complexe, puisqu'elle doit en même temps gérer des affaires sous deux régimes législatifs différents. La Commission administre également la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et agit comme commission de travail et administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement et Commissariat aux conflits d'intérêt et à l'éthique) et du gouvernement du Yukon.

Les fonctionnaires fédéraux gèrent une vaste gamme de programmes et de services destinés à la population canadienne. Un environnement de relations de travail axé sur une collaboration accrue entre les employeurs et les fonctionnaires peut accroître la capacité de la fonction publique de servir et de protéger l'intérêt public.

Les enjeux des négociations collectives peuvent avoir des répercussions sur la fonction d'arbitrage de griefs de la Commission. Le greffe de la Commission a reçu de nombreuses plaintes de négociation liées à l'obligation de négocier de bonne foi qui doivent être traitées sans attendre pour ne pas retarder la négociation collective. Il est également important de souligner que les agents négociateurs ont par le passé déposé une quantité considérable de griefs afin de faire pression pour obtenir des solutions aux problèmes communs de leurs membres. Une telle stratégie peut entraîner le dépôt de très nombreux griefs analogues en très peu de temps, jusqu'à plusieurs centaines en une semaine. Ces affaires groupées peuvent être retirées sans que la Commission n'intervienne vraiment une fois que le problème a été résolu, soit à la table des négociations ou ailleurs, ce qui a été le cas par le passé.

En outre, les services d'arbitrage de la Commission sont tributaires de la disponibilité des ressources que les parties qui comparaissent devant elle consacrent aux dossiers. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs d'assumer leur charge de griefs et de plaintes en instance est réduite, comme elle l'a été ces dernières années, les demandes de report se multiplient, ce qui retarde le traitement des affaires par la Commission.

Les services d'arbitrage subissent aussi le contrecoup de la complexité croissante des affaires renvoyées à l'arbitrage, notamment celles portant sur des questions relatives aux droits de la personne et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Qui plus est, la Commission continue de devoir composer avec un nombre croissant de fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes plutôt que d'être représentés par des agents négociateurs ou des avocats. Le personnel et les arbitres doivent généralement consacrer davantage de temps à ce genre d'affaires.

Dans l'arrêt **Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27** (http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2007/2007csc27/2007csc27.html), la Cour suprême du Canada a reconnu pour la première fois dans l'histoire du pays que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cet arrêt pourrait entraîner une modification du contexte des demandes présentées à la Commission, par exemple en ce qui concerne la remise en question de la validité constitutionnelle de certains aspects du cadre législatif des relations de travail au chapitre du champ d'application de la négociation, des procédures d'accréditation et du droit de se syndiquer.

Le climat qui prévaut dans l'ensemble de la fonction publique influe sur la façon de la Commission d'établir ses priorités. Par exemple, la ronde actuelle de négociation collective a donné lieu à une augmentation de la demande des services de médiation de la Commission, ce qui a limité les ressources disponibles au sein des Services de règlement de conflits pour la médiation des affaires d'arbitrage. Cette situation devrait être la même en 2009-2010, alors que les négociations se poursuivront. Les Services de règlement des conflits de la Commission font face à une situation très difficile : la capacité de cerner et de planifier les activités pour 2009-2010 sera largement tributaire des décisions prises par le gouvernement en matière de négociation collective dans la fonction publique s'inscrivant dans les priorités établies pour faire face à la crise à laquelle sera confrontée l'économie canadienne cette année.

Le contexte dans lequel la Commission doit fonctionner, qui est en grande partie lié au climat des relations de travail et aux priorités connexes des parties, peut s'avérer complexe en raison des besoins et des intérêts différents et parfois divergents des parties. En ce qui concerne les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, par exemple, la Commission doit s'efforcer de satisfaire aux besoins variés dans le respect des délais serrés dictés par le calendrier de négociation. À cela s'ajoute la tâche de plus en plus complexe de confier à divers fournisseurs l'élaboration et l'application des méthodes, outils et processus pertinents.

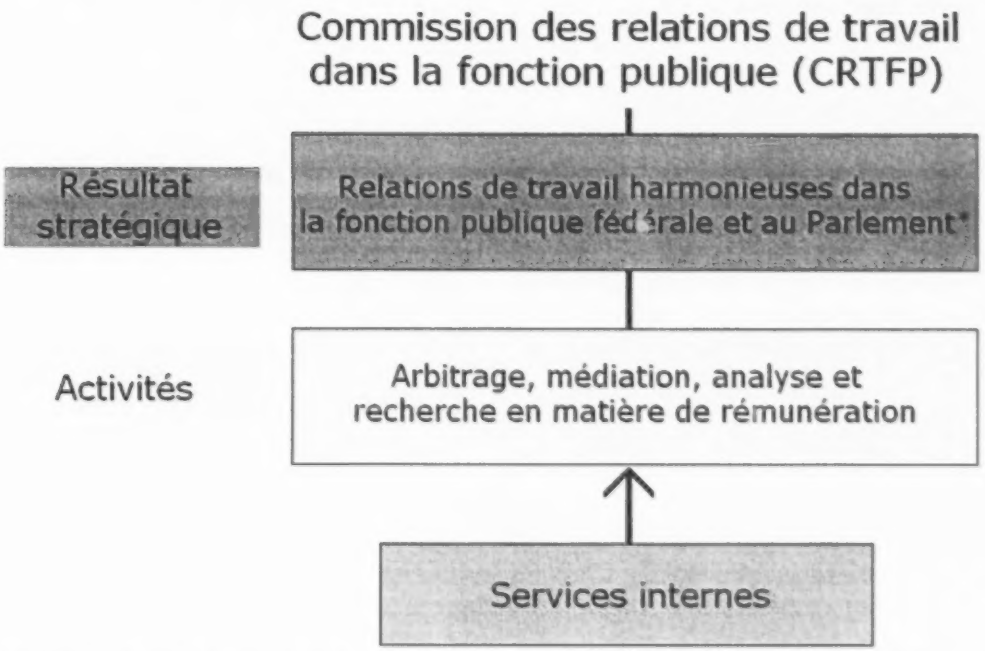
La Commission a besoin de ressources humaines et financières accrues pour s'acquitter de son nouveau mandat. Afin de fournir les nouveaux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération plus particulièrement, la Commission a dû créer une nouvelle division et recruter du personnel. Dans ce contexte, l'incertitude entourant le financement accordé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions sous le régime de la nouvelle *LRTFP* a été un risque important.

À titre d'organisme fédéral établi par la loi et assujetti aux dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques,* la Commission a été désignée pour participer, avec cinq autre organismes, à un examen horizontal des fonctions de gestion des ressources humaines dans le cadre du processus d'examen stratégique du Système de gestion des dépenses du gouvernement. L'examen portait sur l'harmonisation des rôles et des responsabilités en vue d'assurer l'efficacité et l'efficience des fonctions centrales de gestion des ressources humaines et des fonctions liées aux politiques, de réduire le dédoublement des services et de veiller à ce que les ministères et organismes disposent de l'appui nécessaire pour assumer leurs responsabilités en matière de ressources humaines. Cet examen servira de fondement à la réponse du gouvernement au 2e rapport du Comité consultatif du Premier ministre sur la fonction publique intitulé *À la poursuite d'une fonction publique de haut calibre* qui a été déposé en février 2008.

L'exercice a permis d'examiner le financement réservé pour les fonctions centrales liées à la gestion des ressources humaines afin de s'assurer que les programmes connexes soient efficaces et sachent répondre aux priorités des Canadiens tout en optimisant les ressources. Par le biais du budget de 2009, la Commission obtiendra un financement stable à long terme, de sorte à ne pas devoir compter sur un financement temporaire pour mener à bien les responsabilités lui étant conférées en vertu de son mandat élargi. Cependant, comme l'établissement des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission n'est pas complété, on est toujours à examiner les ressources requises pour fournir ces services à long terme.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Le résultat stratégique de la Commission concerne les relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La Commission sert la population en favorisant le maintien de relations harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, ce qui contribue à accroître la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.



*réduisant ainsi au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux

Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2009–2010 [1]	2010–2011 [1]	2011–2012 [1]
13 467	13 467	13 467

Ressources humaines (équivalent à temps plein — ETP)

2009–2010 [2]	2010–2011 [2]	2011–2012 [2]
93 ETP	93 ETP	93 ETP

1 Comprend les fonds réservés dans le Budget de 2009, par suite du réexamen stratégique, pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat en vertu de la *LRTFP*.
2 Comprend les nouveaux postes déjà dotés ou devant être dotés pour une période indéterminée aux fins de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif.

Tableau sommaire

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement					
Indicateur de rendement					**Cible**
Pourcentage des clients satisfaits de la capacité de la Commission d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement grâce à des processus impartiaux et ouverts ainsi qu'à la qualité de l'aide, des rapports et des instruments éducatifs qu'elle fournit.					75 %
(milliers de dollars)					
Activité de programme	**Dépenses projetées[1] 2008-2009**	**Dépenses prévues [2]**			**Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2009–2010	**2010–2011**	**2011–2012**	
Arbitrage, médiation, analyse et recherche en matière de rémunération	7 512	8 692	8 692	8 692	Affaires gouvernementales À titre de tribunal fédéral quasi judiciaire des relations de travail, la CRTFP s'harmonise avec le secteur de résultats « Affaires gouvernementales » du cadre pangouvernemental. Les ressources allouées à la Commission contribuent au soutien « d'une fonction publique reflétant l'excellence et le leadership » tel que prévu dans ce cadre.
Services internes	4 748	4 775	4 775	4 775	
Total	12 260	13 467	13 467	13 467	

1 Représente la meilleure prévision des charges en trésorerie jusqu'à la fin de l'exercice.
2 Comprend les fonds réservés dans le Budget de 2009, par suite du réexamen stratégique, pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat en vertu de la LRTFP.

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Continuer d'améliorer la prestation des services de médiation et d'arbitrage de griefs	Déjà établie	La Commission a un résultat stratégique : relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la *LRTFP* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle a également une activité de programme couvrant trois domaines : services d'arbitrage, services de médiation et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.	• Règlement rapide et impartiale des affaires dont la Commission est saisie, pour les parties • Problèmes liés aux conflits entièrement ou partiellement réglés par la médiation • Tous les dossiers d'affaires dont l'ancienne CRTFP étaient saisies ont été fermés • Veiller à ce qu'aucun dossier ne traîne plus de deux ans après son ouverture • Des mesures appropriées sont en place pour donner suite aux résultats du Sondage sur la satisfaction de la clientèle
Produire des données et des analyses sur la rémunération	Déjà établie		• Consultation continue avec les parties et autres intervenants • Élaboration de méthodes, de processus et d'outils pertinents • Publication des résultats à temps pour la négociation collective

Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Continuer d'améliorer l'infrastructure et les ressources humaines de la Commission	Déjà établie	Afin d'accroître son efficience et son efficacité en tant qu'organisation, la Commission soutiendra en 2009-2010 les initiatives qu'elle a déjà amorcées pour renforcer son infrastructure et ses ressources humaines; elle prendra même de nouvelles mesures en ce sens.	• Le nouveau système de gestion est fonctionnel • Les plans d'apprentissage sont en place pour les employés et les commissaires • La planification des ressources humaines est intégrée à la planification stratégique • Matérialisation du nouveau cadre de mesure du rendement par la collecte et la surveillance des données

Analyse des risques

La Commission a mis en place des mécanismes clés pour assurer sa bonne gouvernance, sa gestion et ses obligations redditionnelles. Ces mécanismes s'entendent d'un plan stratégique annuel, tenant compte des priorités opérationnelles, ressources et principaux risques pour l'organisation et des attentes des principaux intervenants, d'une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, d'un cadre de mesure du rendement et d'un plan de vérification interne axé sur les risques. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet.

Prestation des services de médiation et d'arbitrage de griefs

Les services de médiation et d'arbitrage de qualité doivent être rapides, impartiaux, proactifs, experts, sensibles aux besoins des parties, transparents et efficients. En outre, les services d'arbitrage doivent être fournis en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Conformément à son engagement à améliorer de manière continue ses services, la Commission a mis sur pied différentes initiatives au cours de la dernière année et a tenté de fermer tous les dossiers des affaires dont l'ancienne Commission était saisie, de faire en sorte qu'aucune affaire en instance ne remonte à plus de deux ans à partir de la date de dépôt et de se prévaloir de toutes les possibilités d'améliorer les services jugés moins que satisfaisants selon les sondages sur la satisfaction de sa clientèle.

Depuis déjà plusieurs années, la Commission craint que sa charge d'arbitrage croissante ne sape sa capacité de traiter rapidement les affaires dont elle est saisie. Le nombre d'affaires en instance, qui incluent à la fois les nouvelles affaires et celles reportées des exercices antérieurs, continue d'augmenter chaque année. En 2007-2008, le nombre total d'affaires en instance s'élevait à 4 819; une large proportion de ces dossiers sont actifs depuis plusieurs années.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage (3 885) représentent 80 % des affaires de la Commission en raison des fortes augmentations du nombre de griefs renvoyés à la Commission ces dernières années. Au cours de cette période, de nombreux clients de la Commission, tant employeurs qu'agents négociateurs, ont eu des problèmes de capacité interne qui les ont contraints à présenter plus de demandes de report que jamais, ce qui a prolongé le règlement des affaires en instance.

Depuis quelques années, les efforts que la Commission a consacrés à la réduction de son arriéré ont été essentiellement axés sur son analyse et ses discussions bilatérales avec les intervenants en vue de trouver des stratégies pour remédier au problème. En 2009-2010, la Commission continuera de mettre l'accent sur une gestion des affaires plus péremptoire, sur le contrôle serré des affaires importantes, sur un examen plus méticuleux des demandes de report, sur l'emploi de pratiques de filtrage qui lui permettront de grouper les affaires analogues et sur un recours accru aux conférences préparatoires. Elle poursuivra aussi sa pratique de tenir des consultations intensives avec les parties (les employeurs et les agents négociateurs), afin de trouver des options

susceptibles d'accélérer le traitement des affaires par l'entremise de la médiation et de l'arbitrage.

Quand la *LRTFP* a été promulguée, le 1er avril 2005, les fonctionnaires ont pu continuer à renvoyer leurs griefs à l'arbitrage sous le régime de l'ancienne *LRTFP* si les événements faisant l'objet de leurs griefs s'étaient produits avant cette date ou que le grief avait été présenté mais pas encore tranché avant la promulgation de la nouvelle *Loi*. En 2007-2008, un total de 763 nouveaux griefs (85 %) ont été présentés sous le régime de la nouvelle *Loi* et 114 (15 %) sous celui de l'ancienne *LRTFP*. Bien que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'ancienne *Loi* ait baissé, il représentait toujours le dixième de tous les griefs dont la Commission a été saisie en 2007-2008. En 2009-2010, la Commission s'est donné pour priorité de fermer tous les dossiers d'affaires dont elle avait été saisie sous le régime de l'ancienne *LRTFP*.

La médiation et le règlement des conflits sont des éléments fondamentaux du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a confié à la Commission. La médiation contribue directement à l'harmonie des relations de travail dans la fonction publique puisqu'il est généralement préférable de régler les différends aussi rapidement que possible (au niveau le plus bas) plutôt que de recourir à des processus de confrontation comme l'arbitrage. Les médiateurs dont la Commission offre les services sont des tiers impartiaux n'ayant aucun pouvoir décisionnel qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables.

Quand la Commission reçoit un renvoi à l'arbitrage ou une plainte, elle tente d'abord de trouver des options pour permettre aux parties de régler l'affaire en se soumettant volontairement à la médiation. Les services de médiation comprennent aussi un volet de médiation préventive qui vise à régler les différends avant même qu'une demande ne lui soit présentée, ce qui peut contribuer à réduire le nombre d'affaires dont elle est saisie.

Ces dernières années, la demande de services de médiation de la Commission a augmenté en même temps que le grand nombre de demandes d'arbitrage qu'elle a reçues. Elle a aussi été saisie de nouvelles demandes provenant des employeurs pour des services de médiation résultant de l'obligation que la *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux et des systèmes informels de gestion des conflits.

Dans la foulée des efforts de la Commission en vue d'améliorer la disponibilité des renseignements en vue de permettre aux participants éventuels de mieux évaluer leur intérêt à l'égard de la médiation, les pages des Services de règlement des conflits du site Web ont été actualisées. Les utilisateurs peuvent maintenant accéder plus facilement à un médiateur avec lequel ils peuvent discuter du processus. Cette initiative, ainsi qu'une correspondance plus détaillée, visait expressément à soutenir le nombre croissant de plaignants et de fonctionnaires s'estimant lésés qui choisissent de se représenter eux-mêmes. La Commission a également placé sur son site Web son vidéo sur la méditation intitulé « Dans l'intérêt de tous : Introduction à la médiation de griefs ». L'ensemble des fonctionnaires peuvent ainsi, à partir de l'endroit de leur choix et à l'abri des regards, obtenir des renseignements utiles sur la médiation à la CRTFP.

Étant donné que la médiation est susceptible de réduire le nombre d'affaires nécessitant le recours à des processus d'arbitrage aussi longs qu'exigeants, la Commission a toujours fait valoir son potentiel aux parties à ses affaires d'arbitrage et elle continuera de le faire en 2009-20010. En raison des ressources limitées de la Commission et de l'incertitude entourant les demandes de financement supplémentaire ou permanent, nos efforts en 2009-2010 viseront à réduire continuellement notre charge de travail. Il est ressorti clairement du sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007 et de nos consultations continues auprès de notre clientèle que l'approche de la Commission et l'importance qu'elle accorde à la prestation de services de médiation rapides et impartiaux, dans le cadre d'affaires dont la Commission a déjà été saisie, sont essentielles au succès du programme. Nous maintiendrons notre pratique qui a évolué au cours des cinq dernières années et qui a couronné de succès le programme des Services de règlements des conflits; cette approche simple et souple s'est avérée efficace parce qu'elle s'adapte de manière remarquable aux priorités, préoccupations et disponibilités changeantes des clients.

La Commission croit fermement au bien-fondé de la médiation offerte aux parties dans un délai raisonnable et de manière impartiale. Ce service est devenu un outil de base pour permettre à la Commission de réaliser son mandat dans les secteurs de l'arbitrage et de la négociation collective. Dans la mesure où la médiation contribue à réduire le nombre d'affaires que la Commission devra trancher, nous continuerons d'aider les ministères dans le besoin, dans la limite de nos ressources.

Compte tenu de la réputation dont jouissent les services de médiation de la Commission, nous continuerons d'assumer le rôle que nous confère la loi, en aidant les parties à régler les problèmes pouvant survenir dans le cadre de la négociation collective. L'aptitude de la Commission à assurer une médiation efficace, tant dans le contexte de la négociation collective que de la médiation de griefs, lui a ouvert un accès privilégié aux parties permettant de rétablir de bonnes relations de travail entre les syndicats et la direction, par l'entremise de la formation sur les rouages des comités de consultation syndicale-patronale. Nous estimons que ces connaissances seront nécessaires lorsque la ronde de négociations actuelle prendra fin.

En conformité avec nos efforts de sensibilisation, la séance de formation de deux jours et demi offerte par les Services de règlement des conflits demeurera un élément fondamental de la liste de ses services. Cette initiative intéresse toujours les personnes de toutes les parties œuvrant dans le domaine des relations de travail.

En réponse au souhait exprimé par certaines parties, la Commission s'est penchée sur la pertinence d'élargir les services de médiation au-delà des paramètres actuels, notamment en augmentant l'aide en matière de médiation et de règlement de conflits aux ministères et organismes, dans le contexte de leurs systèmes informels de règlement des conflits. On a conclu qu'il faudrait une quantité considérable de nouvelles ressources pour mettre en œuvre une telle initiative à l'échelle de la fonction publique. Par ailleurs, elle pourrait donner l'impression de diluer l'imputabilité que le Parlement impose aux administrateurs généraux en vertu de la *LRTFP* à cet égard.

À la lumière de ces considérations et de la lourdeur des demandes reliées directement à la charge de travail actuelle de la Commission et aux activités de négociation collective des parties, et compte tenu de ses ressources et de sa situation financière actuelles, la Commission estime qu'elle devrait mettre l'accent en 2009-2010 et au cours des années subséquentes sur la promotion et l'amélioration de ses services de médiation qui sont axés sur le mandat de la Commission établi par la *LRTFP*.

Production de données et d'analyses sur la rémunération

Avec la promulgation de la nouvelle *LRTFP*, la Commission s'est fait confier une nouvelle responsabilité d'analyse et de recherche en matière de rémunération et elle a créé une nouvelle unité pour s'en charger.

Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la Commission contribuent à la promotion de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement en :

- aidant les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale dans leurs discussions et leurs négociations sur les questions de rémunération, en procédant à de la consultation, en facilitant les discussions conjointes et en fournissant des données valides, opportunes et impartiales;

- aidant les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public dans leurs activités de règlement des différends en procédant à des analyses comparatives pertinentes des données sur la rémunération.

Depuis quelques années, la Commission a fait de grands progrès en créant ses SARR et en établissant des bases solides pour leurs activités, notamment en dotant les postes au sein des SARR et en tenant de grandes consultations auprès des parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale et des gouvernements provinciaux.

En 2008-2009, la Commission a publié des études de comparabilité de la rémunération pour soutenir les parties dans le cadre de la négociation collective. Ces études constituent de vastes enquêtes sur les traitements et avantages offerts par d'autres employeurs du secteur public et du secteur privé pour des postes comparables à des postes des services techniques, compris dans des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et des postes du secteur de la santé, compris dans des unités de négociation représentées par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Jusqu'à présent, les activités des SARR ont été réalisées par un petit noyau qui dirige et surveille les projets de recherche et assure la gestion des marchés de services conclus avec des fournisseurs de l'extérieur pour mettre au point des outils d'enquête et travailler sur le terrain. Forts de l'expérience des études, les SARR comptent réévaluer leur organisation et leur modèle opérationnel afin d'être en mesure de répondre efficacement aux besoins des parties.

En s'appuyant sur ces études, la Commission a mis à l'essai des approches, des méthodes et des outils en vue de la réalisation d'une enquête nationale couvrant une vaste gamme de professions du secteur public fédéral. Les SARR ont aussi étroitement collaboré avec Statistique Canada afin de bénéficier des compétences de cet organisme pour identifier et résoudre les problèmes de méthode et de procédure inhérents à la réalisation d'une étude d'envergure nationale.

En 2009-2010, nous procéderons à de plus amples consultations auprès des parties à la négociation collective et autres intervenants afin de connaître leurs besoins en matière de données sur la rémunération et d'assurer la publication des résultats des études sur la rémunération à temps pour la négociation collective.

Développement continu de l'infrastructure et des ressources humaines de la Commission

Afin d'accroître son efficience et son efficacité en tant qu'organisation, la Commission maintiendra en 2009-2010 ses initiatives en cours visant à renforcer son infrastructure et ses ressources humaines, et elle mettra également sur pied d'autres initiatives.

Après de longs travaux de planification et de conception, le nouveau système de gestion des cas de la Commission sera opérationnel au début de 2009-2010. Ce nouveau système permettra à la Commission de gérer électroniquement l'information sur ses affaires du moment où elles lui sont soumises jusqu'à la distribution et l'affichage de ses décisions, ce qui dotera les employés de la Commission et les commissaires d'outils plus efficients, modernes et mieux intégrés de gestion des affaires. Le système facilitera aussi la production de rapports plus détaillés à l'appui du nouveau cadre de mesure du rendement. Comme les employés ne font que commencer à l'utiliser, on peut s'attendre à ce que d'autres travaux s'imposent pour répondre adéquatement aux besoins.

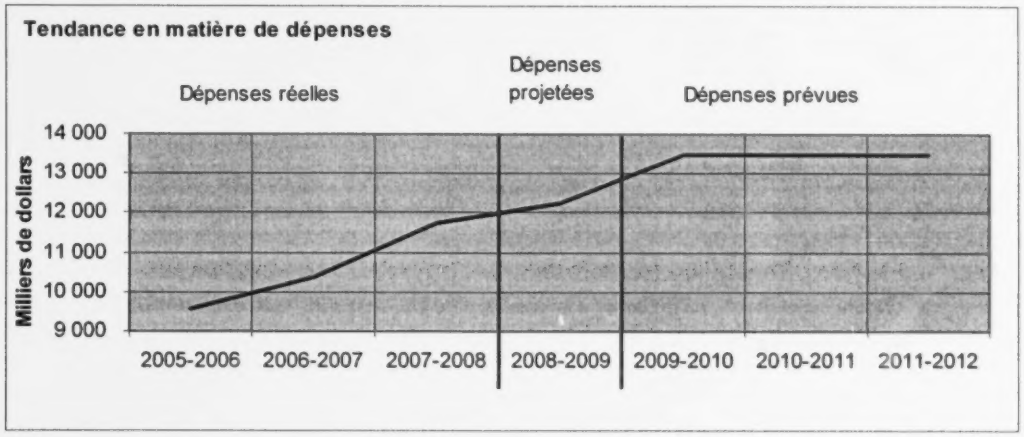
Pour soutenir sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, la Commission a besoin de soutien technologique pour la réception, le stockage et l'analyse des données sur la rémunération, ainsi que la production des rapports pertinents. En 2009-2010, elle poursuivra la détermination des besoins et la mise en œuvre des bases de données et des systèmes connexes.

Face à la compétitivité du marché du travail actuel, les organisations qui sont déterminées à demeurer efficaces accordent plus d'importance que jamais à la planification de la relève, au perfectionnement et à la revitalisation de leur effectif ainsi qu'à une solide planification des ressources humaines intégrée à la planification de leurs activités. Une petite organisation comme la Commission doit être créatrice et proactive pour relever les défis du recrutement, du maintien en poste et de la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

En 2009-2010, la Commission procédera à l'élaboration de plans de formation individuels et de groupes pour l'ensemble de ses employés et commissaires, ainsi qu'à l'intégration de sa planification en matière de ressources humaines à la planification stratégique et organisationnelle.

Profil des dépenses

La figure ci-dessous démontre la tendance en matière de dépenses entre 2005-2006 et 2011-2012. Pour les périodes de 2005-2006 à 2008-2009, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires (budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts des crédits 15 et 23 du Conseil du Trésor, ainsi que rajustements de report). Pour les périodes de 2009-2010 à 2011-2012, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues qui comprennent les fonds réservés dans le Budget de 2009, par suite du réexamen stratégique, pour permettre à la Commission de s'acquitter des nouvelles fonctions qui lui sont dévolues par la *LRTFP*. Il est à noter comme l'établissement des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission n'est pas complété, on est toujours à examiner les ressources requises pour fournir ces services à long terme.



Postes votés et législatifs

Le présent tableau démontre comment le Parlement a approuvé les ressources de la Commission. Comme on l'a souligné ailleurs, la Commission cherche à faire rajuster de façon permanente ses niveaux de référence, de façon à pouvoir s'acquitter de son mandat élargi et de la charge de travail accrue du Conseil national mixte.

(en milliers de dollars)			
Poste voté et législatif	**Commission des relations de travail dans la fonction publique**	**Budget principal des dépenses 2008–2009**	**Budget principal des dépenses 2009–2010**
100	Dépenses du programme	5 996	6 071
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	760	750
	TOTAL	6 756	6 821

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement

Activité de programme : Arbitrage, médiation, analyse et recherche en matière de rémunération					
Ressources humaines (ETP) **et dépenses planifiées** (en milliers de dollars)					
2009–2010		**2010–2011**		**2011–2012**	
ETP	**Dépenses prévues** [1]	**ETP**	**Dépenses prévues** [1]	**ETP**	**Dépenses prévues** [1]
61	8 692	61	8 692	61	8 692

1 Les dépenses prévues comprennent les fonds réservés dans le Budget de 2009, par suite du réexamen stratégique, pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat en vertu de la *LRTFP*.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) **et dépenses planifiées** (en milliers de dollars)					
2009–2010		**2010–2011**		**2011–2012**	
ETP	**Dépenses prévues** [1]	**ETP**	**Dépenses prévues** [1]	**ETP**	**Dépenses prévues** [1]
32	4 775	32	4 775	32	4 775

1 Les dépenses prévues comprennent les fonds réservés dans le Budget de 2009, par suite du réexamen stratégique, pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat en vertu de la *LRTFP*.

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**
Règlement rapide et impartial des affaires dont la Commission est saisie, pour les parties	Pourcentage de clients satisfaits de la rapidité et de l'impartialité des services de la Commission.	75 %
Problèmes liés aux conflits entièrement ou partiellement réglés par la médiation	Pourcentage des interventions de médiation (griefs ou plaintes et négociation collective) grâce auxquelles les problèmes ont été partiellement ou entièrement réglés	80 %
Les données de la Commission sur la rémunération facilitent le processus de négociation collective	Pertinence des données en les évaluant par rapport aux données fournies pour les engagements initiaux	Réalisation de 80 % des engagements initiaux

Section III : Renseignements supplémentaires

Autres sujets d'intérêt

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2

Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, DORS/2005-79

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)

Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005)

Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R.C. (1985) (2e supp.), telle que modifiée.

Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P., DORS/86-1140, tel que modifié.

Articles 133 et 147 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2

Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8)

Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon, Décret 1992/95

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8)

Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., Décret 1970/226

Comment communiquer avec nous

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5V2
Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Renseignements généraux : Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques : Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits : Télécopieur : 613-990-6685
Site Web : www.pslrb-crtfp.gc.ca
Adresse électronique : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca